

Стаття надійшла до редакції 20.06.2010

UDK 37

*Лавиния Элисабета Попп, Ирина Орел,
Решица, Румыния
Даниела Кожокару
Иасы, Румыния*

ROLUL CENTRELOR DE CONSILIERE SI ORIENTARE PROFESIONALĂ DIN UNIVERSITĂȚILE ROMÂNEȘTI

Toffler H. în 1995 afirma că investiția în om și formarea profesională se dovedesc a fi, în condițiile specifice economiei mondiale în pragul mileniului III „...o sursă a puterii de cea mai înaltă calitate, care câștigă în importanță cu fiecare monosecundă...” .

Introducere

Investiția în capitalul uman și, în special investiția în educație reprezintă cele mai eficiente investiții, care pot fi făcute de către individ, de către orice tip de organizație și de către întreaga societate în ansamblu.

Întreaga evoluție a civilizației umane pune în evidență corelația semnificativă existentă între capitalul uman și nivelul general de dezvoltare economico-socială.

De altfel, se impune o dezvoltare a activităților de formare și adaptare profesională în ansamblul dinamicii economico-sociale a României în tranziția către o economie de piață competentă.

Adoptarea unui sistem de formare și adaptare profesională presupune un cadru instituțional care să permită realizarea unei mai bune comunicări între partenerii implicați în procesele de învățare. Rolul de mediator între acești parteneri revine școlii, oficiilor de muncă sau centrelor de orientare și recalificare profesională.

Perspectivile angajării absolvenților pe piața muncii din România sunt umbrite de faptul că la nivelul anului 2007, cu 25,9% somaj în randul tinerilor (persoane sub 25 de ani), România se afla pe penultimul loc în randul statelor europene în privința ocupării pe piața forței de muncă a tinerilor.

În țările vestice unde s-au implementat programe de ocupare a forței de muncă tinere, rezultatele nu au întârziat să apară, Olanda spre exemplu, atingând un nivel al șomajului de 5,1%, în timp ce Danemarca a ajuns la 8,3% la nivelul anului 2007.

În anul universitar 2006 – 2007 erau înrolați în învățământul superior european aproape 19 milioane de studenți, cu 18% mai mult decât în 2000. Peste 600.000 de studenți din Uniunea Europeană studiau în același an în străinătate, o creștere cu aproape 50% comparativ cu 2000. Pentru acești studenți, piețele forței de muncă naționale și europene sunt deschise și îi așteaptă cu multiple oportunități.

În România, în anul universitar 2006 – 2007 studiau 785,506 studenți din care 520,263 studenți în învățământul superior public și 265,243 studenți în învățământul superior particular. Efectivele de studenți au crescut în anul universitar 2007 – 2008 ajungând la un număr total de 896,258 studenți datorită unei creșteri mai consistente a numărului de studenți din sectorul particular, respectiv 379,608 studenți în acest sector (Raport MECD, 2008: 57).

Optimismul tinerilor absolvenți, care înlocuiește în multe cazuri lipsa de experiență la prima angajare este susținut de pregătirea psihologică, informația și sfaturile privind dezvoltarea carierei pe care le obțin de la birourile de orientare și consiliere din universitățile europene. Datele de intrare în sistemul de învățământ superior, privind numărul de studenți, trebuie suplimentate cu datele de ieșire, privind succesul absolvenților pe piața muncii. Acest deziderat a fost formulat odată cu dimensiunea socială a procesului Bologna în 2007, cand

miniștrii educației din țările europene au subliniat importanța comunicării dintre universități și angajatori în proiectarea carierelor adaptate la piața europeană a forței de muncă.

Scurt istoric al Centrelor de consiliere și orientare profesională

Centrele de consiliere și orientare în carieră din universități au fost constituite în baza prevederilor Articolului 11 al Ordinului 3235 din 2005 al Ministerului Educației și Cercetării din România. Au un rol important în consilierea studenților pentru piața muncii, în sprijinirea acestora să ia decizii adecvate în structurarea propriei traiectorii de formare.

Încă din 1998, prin Ordinul 3277 cu privire la Departamentele de consultanță pentru alegerea rutei profesionale și plasamentul pe piața muncii, Ministerului Educației și Cercetării din România a dispus constituirea în cadrul fiecărei instituții de învățământ superior a unui Departament de consultanță pentru alegerea rutei profesionale și plasamentul pe piața muncii cu misiunea de a furniza studenților informații și consultații în alegerea/schimbarea traseului profesional individual în contextul curriculumului universitar și al sistemului de credite transferabile.

O analiză a paginilor web ale universităților din România, efectuată de Institutul de Științe ale Educației, prin Laboratorul de Management Educațional, la finele anului 2008, a constatat că aproape jumătate dintre cele 83 de universități de stat și particulare oferă informații despre existența unui centru sau departament de consiliere și orientare în carieră pentru studenți, absolvenți și alte categorii de utilizatori. În urma studiului efectuat de același institut, analizând răspunsurile celor 25 de universități care s-au implicat, s-a constatat că 4 centre de consiliere au fost înființate în 2008, 3 centre au fost înființate în 2007, 7 centre de consiliere în 2006, 7 centre de consiliere au fost înființate în 2005, 1 centru de consiliere înființat în 2001, 2 centre de consiliere înființate în 1997 și 1 centru de consiliere în 1995. Prin urmare, chiar dacă baza legală a existat încă din 1998, aplicarea ei a durat mult. Un motiv ar fi acela că resursele materiale pentru înființarea acestor centre au ajuns mai târziu să fie utilizate pentru înființarea centrelor de consiliere și orientare profesională din universități.

Din punct de vedere al organizării, este util să precizăm că uneori centrele de informare, orientare și consiliere a studenților au în structură birouri de informare, orientare și consiliere profesională și birouri de servicii pentru studenți, care oferă informații privind cazarea, bursele, transportul și cantinele. În alte cazuri însă, departamentele de servicii pentru studenți și departamentele de consiliere a studenților funcționează ca entități separate.

Consilierii de carieră din universități

Formarea consilierilor de carieră din universități poate fi privită în general ca un instrument de asigurare a calității în consilierea profesională. Comisia Europeană prin Programul Leonardo da Vinci și Ministerul Italian al Muncii a asigurat fonduri pentru crearea standardelor de competență ale consilierilor de orientare în Tehnologia Informației și Comunicațiilor (TIC). (ISE, ICT Skills for Guidance Counselor Project, 2005). Acest proiect a avut drept rezultat un sistem comprehensiv de standarde de competență în consiliere și orientare. Din punct de vedere al dezvoltării carierei, competențele necesare stabilite prin sistemul de standarde de competență sunt următoarele:

1. Cunoștințe de dezvoltare a carierei și de dinamică a comportamentului profesional;
2. Demonstrează cunoașterea factorilor legali pertinenti și a consecințelor acestora asupra dezvoltării carierei;
3. Planifică, concepe și implementează programe și intervenții de dezvoltare a carierei pe toată durata vieții;
4. Cunoaște modele de luare a deciziilor și de realizarea tranziției pentru pregătirea și planificarea etapelor de tranziție: de la școală la viața profesională, schimbarea locului de muncă, pensionarea, concedierea, reducerea personalului;
5. Identifică factorii de influență (familie, prieteni, oportunități financiare și educaționale) și atitudinile pârtoitoare (prin care aplicăm stereotipuri de sex, rasă, vârstă și cultură) în luarea deciziilor în carieră;
6. Asistă indivizii în stabilirea scopurilor, identificarea strategiilor de a le îndeplini și reevaluarea continuă a scopurilor, valorilor, intereselor și deciziilor de carieră.

7. Cunostințe despre serviciile specializate în chestiuni de ocupare, financiare, sociale și personale;

8. Cunostințe despre materiale de planificare a carierei și sisteme computerizate de informare în carieră, Internet și alte resurse on-line;

9. Abilități de folosire a resurselor de dezvoltarea carierei concepute pentru satisfacerea nevoilor grupurilor specifice (emigranți, grupuri etnice, etc.)

10. Ajută clienții să-și construiască un proiect de carieră și de viață.

(ISE, ICT Skills for Guidance Counselor Project, 2005)

Din punct de vedere al standardelor de calitate a managementului informației, competențele pe care trebuie să le aibă consilierii de carieră din universități sunt :

1. Cunoștințe de legislație în domeniile educație, formare și muncă la nivel local, național și internațional;

2. Cunostințe de echivalare a diplomelor și calificărilor profesionale obținute în diferite țări;

3. Folosirea tehnologiile informației ca să asigure informații educaționale și ocupaționale (baze de date, programe computerizate de orientare școlară și Internet)

4. Asistarea clienții în accesarea și valorificarea informațiilor educaționale și ocupaționale.

Dezvoltarea curriculumului universitar în vederea asigurării competențelor susmenționate este o necesitate aflată încă în dezbateri la nivelul universităților.

Dezvoltarea centrelor de consiliere și orientare

Centrele oferă atât consiliere profesională cât și consiliere psihologică pentru studenții confrunțați cu probleme de învățare sau probleme emoționale, conducând astfel la scăderea numărului de studenți care își abandonează studiile. Mulți dintre studenții români sunt dezamăgiți de calitatea vieții de student: burse insuficiente pentru acoperirea cheltuielilor de cazare, masa, cărți, etc.; timp îndelungat de studiu pentru materii pe care le consideră inutile pentru viața profesională după terminarea facultății; standarde prea ridicate pentru evaluarea rezultatelor învățării; corupția din spațiul academic și din administrația universităților.

Ratele de cuprindere în învățământul superior au crescut constant în intervalul 2000–2009, însă ratele de absolvire a învățământului superior nu au înregistrat aceeași tendință; astfel intră mai mulți candidați în învățământul superior, dar ratele de absolvire se situează la aproximativ 40% din cei admiși. Mai departe, procentul celor care își vor practica cu adevărat profesiunea pentru care s-au pregătit în domeniul de specializare din facultate, se reduce pe măsura trecerii anilor prin reconversie profesională, lipsa ofertei de locuri de muncă în domeniu, migrației internaționale în cautarea unui loc de muncă, oportunități de angajare apărute în alte domenii, alte probleme datorate supra-specializării, subspecializării sau dificultăților de altă natură inerente vieții de angajat.

O parte dintre centrele de consiliere și orientare profesională oferă pe website-ul lor spațiu virtual pentru angajatorii care își pot plasa oferta, respectiv lista de locuri de muncă disponibile pentru studenți și absolvenți. Listele sunt actualizate periodic iar studenții pot intra în contact direct cu angajatorii ale căror date sunt înregistrate în bazele de date.

Multe dintre aceste centre organizează anual activități de informare în licee a candidaților la examenul de admitere; activități de informare cu privire la sistemul de credite; regulamentele universității; cazare, modul de acordare a burselor; informații despre biblioteci; informații despre studiile masterale și alte studii postuniversitare; activități de plasare și activități de voluntariat sau de internship în diferite firme și instituții.

Modalitățile de consiliere din universitățile românești se bazează în principal pe consilierea față- în -față și mai puțin pe servicii de consiliere on-line. Fac excepție de la această regulă departamentele de învățământ la distanță care îi consiliază pe studenți în sistem on-line.

Site-urile web oferă de regulă informații pasive și nu implică utilizatorii în compatibilizarea interactivă a intereselor cu ocupațiile sau în evaluarea psihologică on-line. (ISE, ITC-skills for guidance counsellors, 2005).

Până în prezent, în anumite țări, incluziunea socială a tinerilor cu origine migrantă sau aparținând minorităților defavorizate (în special rromi) nu a avut succes. (Comisia Europeană, 2007:8). Din acest motiv, înlocuirea lucrătorilor români care pleacă în străinătate cu lucrători străini nu este o soluție benefică pentru societatea românească, care trebuie să suporte atât costurile sociale ale descompletării familiilor române cât și costurile sociale ale reîntregirii și integrării sociale ale familiilor lucrătorilor străini. Din punct de vedere al dezavantajelor, și mai evidentă este disproporția dintre numărul mare de tineri români care pleacă să studieze în străinătate și numărul mic de tineri străini care vin să studieze în România.

După integrarea României în UE, o problema semnalată ca pericol pe piața forței de muncă o constituie *migrarea forței de muncă bine pregătite*. Conform datelor MMFES, una din patru persoane (respectiv 27%) ia în considerare cautarea unui loc de muncă în străinătate în următorii trei ani. Mirajul muncii în străinătate afectează aproximativ un sfert dintre tinerii profesioniști care consideră că au mai multe oportunități în afară decât în România (MMFES, 2007).

Anchetele *Romania urbana* și *Eurobarometrul rural* al Fundației pentru o Societate Deschisă au relevat în 2007 faptul că “40% dintre românii sub 25 de ani doresc să emigreze”, respectiv: urban – 35,88% și rural – 46,55%

Pentru următorii ani, dezvoltarea centrelor de consiliere și orientare ar trebui să fie prioritară pentru universitățile românești pentru că universitatea este o instituție cu mari responsabilități sociale.

Argument pentru o strategie de dezvoltare a resurselor umane

Studiu de caz: Centrul de Orientare și Recalificare Profesională (CORP) din Universitatea Eftimie Murgu Reșița

În cele ce urmează, am prezentat un argument pentru o strategie de dezvoltare a resurselor umane.

Formarea profesională reprezintă procesul de învățare, cu ajutorul căruia se orientează strategia care poate modela viitorul.

Strategia de dezvoltare a resurselor umane, care să se integreze în programul național și regional de reformă economico-socială, trebuie să respecte anumite etape:

✓ identificarea liniilor directe care să permită alinierea formării profesionale la exigențele dezvoltării economico-sociale;

✓ analizarea situației existente la nivelul județului Caraș-Severin pentru a identifica problemele care afectează funcționalitatea pieței muncii locale;

✓ parteneriatul și dialogul între specialiști, care să contribuie la fundamentarea scenei strategice de dezvoltare a resurselor umane;

✓ analizarea teoriilor și practicilor existente la nivel mondial și național pentru a găsi cele mai eficiente posibilități de corelare a ofertei cu cererea de muncă ;

Conturarea strategiei de dezvoltare a resurselor umane întărește dimensiunea socială și economică a reformei la nivelul pieței muncii în țara noastră. Este importantă deplasarea atenției în domeniul resurselor umane de la nivel național la nivel regional și local. Pregătirea profesională trebuie realizată vizând atât o perspectivă pe termen scurt, care trebuie să satisfacă cerințele imediate de ocupare a forței de muncă și alte procese de pregătire, perfecționare sau reconversie profesională, cât și o perspectivă pe termen mediu și lung, care va reuși încropirea rezultatelor într-o politică națională sau regională de dezvoltare a resurselor umane pe piața muncii.

Studiul de caz este o metodă cantitativ-calitativă de analiză a datelor bazată pe triangulația tehnicilor de ceretare, utilizată atunci când fenomenele utilizate sunt de mare complexitate, iar concluziile, chiar dacă permit generalizări ale propozițiilor teoretice, nu conduc la extrapolarea rezultatelor la alte populații decât cele investigate (Yin, 2002). În cadrul metodei studiului de caz pot fi utilizate chestionarul și interviul în calitate de tehnici de culegere a datelor.

Cazul este înțeles ca un sistem integrat, abordat holistic, cercetătorul interesându-se mai mult *cum* decât *de ce* fenomenul studiat (o persoană, o colectivitate, o instituție) se prezintă într-un anumit mod (S. Chelcea, 2001). Abordarea este “studiul unui singur caz particular și

complex, în vederea înțelegerii funcționării lui, cu circumstanțele importante” (R. E. Stake, 1995).

Universitatea „Eftimie Murgu” din Reșița a implementat în perioada 03.01.2008-03.01.2009 un proiect de intervenție pe domeniul de activitate, Măsurile Active Pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin care s-a înființat Centrul de Orientare și Recalificare Profesională (CORP). Scopul CORP este să consilieze persoanele tinere, cu vârste cuprinse între 15-25 ani, aflate în căutarea unui loc de muncă; în urma derulării proiectului minim 120 de persoane vor fi consiliate privind cariera și li se vor identifica aptitudinile și abilitățile personale.

Prin proiect se-au organizat 4 cursuri de calificare pentru 64 de tineri șomeri, și anume: curs design pagini web, curs lucrător social, specialist în domeniul proiectării asistate de calculator, curs administrator pensiune turistică, cursurile fiind autorizate CNFPA.

S-a alcătuit o bază de date cu cele 120 de persoane care au solicitat consilierea, și s-a realizat studiul privind orientarea și abilitățile șomerilor, pentru a se identifica noi meserii pentru care Universitatea ar putea obține în viitor autorizare CNFPA. Rezultatul studiului, reprezentat prin testele de interese profesionale, de dimensiunea reușitei profesionale, este un transfer al ponderii de la aptitudini și abilități la interese și motivații profesionale.

S-a avut în vedere combaterea problemelor structurale de șomaj din România, problemele cheie de abordat fiind legate de nivelul ridicat al șomajului în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-25 ani), șomerilor de lungă durată, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din zonele rurale și persoanele ocupate în agricultură cu venituri reduse.

Abordând aceste probleme prin utilizarea într-o manieră cât mai intensă a măsurilor active, concentrate pe formarea profesională, va crește mobilitatea, flexibilitatea și adaptabilitatea persoanelor pe piața muncii, generând astfel o rată de ocupare mai mare.

Concluzii

Activitățile centrelor de orientare și consiliere profesională materializate în servicii pentru studenți, absolvenți, elevi, angajatori, managementul universitar și cadre didactice sunt diversificate și adaptate la specificul domeniilor științifice din fiecare centru universitar, respectiv cerințelor socio-economice ale zonei în care sunt situate centrele universitare.

Pentru centrele de consiliere din majoritatea universităților, asigurarea sprijinului informațional studenților și altor persoane interesate privind programele de studii ale instituției, prezentarea ofertei de locuri de muncă sunt activități care țin de informarea profesională, în timp ce consilierea în carieră se realizează în domeniul autocunoașterii (evaluarea personalității, testarea aptitudinilor, inteligenței și a diferitelor procese psihice), consilierii pentru întocmirea CV-ului și pentru realizarea scrisorii de intenție/motivație și în vederea prezentării la interviul de angajare.

Pentru întărirea poziției pe care o au centrele de consiliere și orientare profesională în universități este necesară o analiză a cadrului instituțional și legislativ în care aceste centre funcționează, în vederea îmbunătățirii finanțării lor și realizării unei strategii de comunicare la nivel oficial cu Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, și Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, mai ales din perspectiva implementării noilor programe operaționale sectoriale de dezvoltare a resurselor umane AMPOSDRU.

Birocrația profesională se bazează pe coordonarea prin standardizarea calificărilor și parametrul său asociat: instruirea/trainingul și îndoctrinarea. Controlul asupra muncii este exercitat prin faptul că profesionistul lucrează relativ independent de colegii săi, dar în strânsă legătură cu clienții săi (Mintzberg, 2001).

Această observație este valabilă și în cazul centrelor de consiliere și orientare profesională, cu mențiunea că profesorii din universități ar trebui să fie consultați mai mult de către consilierii practicieni, pentru că fiecare profesie are un specific pe care uneori consilierii de cariera nu îl cunosc suficient de bine, iar testele psihologice nu sunt suficiente pentru probarea competențelor pentru o anumită profesie, indiferent cât de elaborate ar fi aceste teste.

Bibliografie: 1. - Chiru, M., Jigau, M., Olaru, C. (coord.) (2005), *Folosirea tehnologiilor informației și comunicării în consiliere. Competențele și formarea practicienilor*. 2. - Leonardo da Vinci project: *ICT skills for guidance counsellors*, Institutul de Științe ale Educației, București.

3. - Comisia Europeană (2007), Comunicare a Comisiei Parlamentului European către --Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: *Promovarea participării depline a tinerilor în domeniul educației, al ocupării forței de muncă și în societate*, COM (2007) 498, Bruxelles. <http://www.mmuncii.ro/pub/img/site/files/18e1cca97539f52fbc9adca463c3385e.pdf> 4. - Jigau, M. (coord.) (2006), *Consilierea Carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Institutul de Științe ale Educației, Editura AFIR, București. 5. - Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului (2008), *Raport asupra stării sistemului național de învățământ*, București. <http://www.edu.ro/index.php/articles/10913> 6. - Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului (1998), Ordin Nr. 3277 din 1998 privind Departamentele de consultanță pentru alegerea rutei profesionale și plasamentul pe piața muncii, București. <http://www.capp.ise.ro/DesktopDefault.aspx?tabid=219> 7. - H. Mintzberg, *The Professional Bureaucracy*, in *The Nature of Academic Organization: A Reader*, Institutional Management and Change in Higher Education, David D. Dill (ed.), CHEPS, CHERI, LEMMA, 2001, Utrecht. 8. - Vlăsceanu Mihaela (2002), *Managementul Carierei. Să învățăm să ne construim o carieră*, Editura comunicare.ro, București. 9. - Robert K. Yin (2002), *Case Study Research. Design and Methods*, Third edition, London, SAGE Publications.

Стаття надійшла до редакції 28.06.2010

УДК 378

*Nicolae Ilias, Sorin Radu,
Iosif Andras, Inga Cioara
Petrosani, Romania*

THE NEW DIMENSIONS OF HIGHER EDUCATION IN MINERAL RESOURCES AREA

During the history, the engineering profession was practiced by people selected from the elite of young scholars, the qualification obtained during long years of high level education. Starting with the 18ⁿ century, the first academic level schools of engineering appear, in Freiberg (1835) and Chemnitz (1837). A new kind of University is born, being characterized not to educate people to be *extra vitam*, but to manage the quotidian life oriented towards satisfaction of human and social needs.

Many centuries, the engineers, proud of their elitism, educated to be devoted to the deductive reasoning, reductionist and claustrophobic in the frame of "subjects".

Nowadays, thousand of engineers, sociologists, teachers and others, are devoted to find out the good practice to educate the new kind of engineers, able to face the new problems emerging in the society.

On the new mineral resources engineering dimensions

Among the questions debated are: generalist or specialists, technocratic or humanist, educated in universities or in engineering schools, etc.

Another question is the relation of the engineer with the other scientific fields, with the social life, with the environment.

The main task of the engineer is to solve technical problems, for the use of the society. It must listen the needs of this society. The Technocratic engineer -who uses its knowledge as a power lever is often arrogant. It is necessary to educate the engineer to practise a deductive reasoning, to apply a pluridisciplinary approach, to take decisions in the conditions of uncertainty, to use imagination, to accept fuzzy thinking, the systemic approach to replace the algorithmic thinking. The arrogance must be replaced with simplicity and intellectual honesty, the good basis for the exercise of responsibility.

The new challenge for the engineers is to manage the complexity- the technical, technologic-social -human problems. This implies the training of a generalist engineer,